

Die Lage der industriellen Beziehungen in Ungarn

Galgöczi, Bela

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Galgöczi, B. (1995). Die Lage der industriellen Beziehungen in Ungarn. In A. Bieszcz-Kaiser, R.-E. Lungwitz, & E. Preusche (Hrsg.), *Industrielle Beziehungen in Ost und West unter Veränderungsdruck* (S. 122-135). München: Hampp.
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-413229>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Die Lage der industriellen Beziehungen in Ungarn

Béla Galgóczi

1. Wirtschafts- und soziale Prozesse in Ungarn in den Jahren 1993 bis 1994

Mitte 1994 sind die Wirtschaftsaussichten Ungarns wesentlich düsterer geworden, als noch vor einem Jahr angenommen worden war. Frühere Stabilisationserwartungen haben sich als unrealistisch erwiesen, vor 1996 ist nicht zu erwarten, daß sich die Wirtschaft von der Krise erholt.

Während ein BIP-Wachstum von 2-3% und ein Industriewachstum von 6-7% für 1994 vorhergesehen wurde, stehen jetzt chronische Gleichgewichtsprobleme im Mittelpunkt, vor allem das stets zunehmende Staatsbudgetdefizit (etwa 7-8% des BIP) und - als neue Erscheinung seit 1993 - das dramatisch zunehmende Defizit der Zahlungsbilanz (für 1994 etwa 3,5 Mrd. US \$).

Hinter der defizitären Zahlungsbilanz steckt die rasch sinkende Leistung des früher erfolgreichen Außenhandels (Außenhandelsdefizit für 1993: 3,6 Mrd. US \$), die vor allem auf die schrumpfende Ausfuhr (-15%) und weniger auf die steigende Einfuhr (+6%) zurückzuführen ist. Die bisher „sorgenlose“ Finanzierung der Defizite scheint gefährdet zu sein, da das Budgetdefizit nicht mehr aus den Ersparnissen und das Zahlungsbilanzdefizit nicht mehr durch Kapitaleinfuhr finanzierbar ist. Im Ergebnis steigt die Auslandsverschuldung weiter an (von 22 Mrd. US \$ auf 24 Mrd. US \$ im Jahre 1993 und auf 26 Mrd. US \$ im Jahr 1994).

Jüngste Zinserhöhungen lassen noch geringere Chancen für eine dauerhafte Belebung der Wirtschaft als wahrscheinlich gelten, daher kann das letztlich angelaufene Wachstum für 1995 nicht aufrechterhalten werden und weitere Sparmaßnahmen sind von der neu angetretenen sozial-liberalen Regierung anvisiert.

Arbeitsmarktlage

An der Oberfläche ist eine tatsächliche Verbesserung festzustellen, da die Anzahl der registrierten Arbeitslosen von 704.000 im Februar 1993 bis Mitte 1994 auf 560.000 gesunken ist (dies entspricht einer Arbeitslosenquote von 13,5 bzw. 11,5%).

Nach Schätzungen lag die Zahl der nicht registrierten und nicht sozial abgesicherten Arbeitslosen am Jahresende bei etwa 150.000 bis 200.000. Dies würde eine effektive Arbeitslosigkeit von etwa 800.000 (eine Quote von ca. 14-15%) bedeuten, d.h. eine Verbesserung auf dem Arbeitsmarkt ist noch nicht zu spüren. In bezug auf die *Dauerarbeitslosigkeit* in Ungarn muß festgestellt werden, daß rund 40% der registrierten Arbeitslosen seit mehr als einem Jahr ohne Arbeit sind.

Die jetzige Arbeitsmarktlage könnte man als widersprüchlich charakterisieren: auf der einen Seite weniger neue Arbeitslose, auf der anderen Seite aber mehr und mehr Menschen, die aus dem Versorgungssystem und damit aus der Statistik herausfallen.

Soziale Lage

Mit der kontinuierlich steigenden Belastung der Bevölkerung wachsen die sozialen Spannungen in Ungarn. Da der Umgestaltungsprozeß viel früher begonnen hat als in den anderen Ländern Mittel- und Osteuropas, sind die Stagnation und der Rückgang des Lebensstandards auch auf bereits früher bestehende Probleme zurückzuführen. Die Reallöhne liegen Mitte 1994 bei 88%, während die Realeinkommen 87% des Niveaus von 1989 betragen, das entspricht dem Reallohniveau der späten siebziger Jahre. Daher sind die Erschöpfung und die Apathie der Bevölkerung kein Wunder. Die ursprünglichen Überlebensstrategien der 80er Jahre durch die zweite Wirtschaft - mit Zweit- und Dritt-Jobs etc. - wurden in den letzten drei Jahren deutlich eingeschränkt.

Die Suche nach individuellen Strategien ist trotzdem noch immer dominant. Die Schichten mit der größten Belastung (Arbeitslose, Rentner, Großfamilien, junge Leute) haben kaum eine Interessenvertretung. Zum Teil auch dadurch ergibt sich die relative soziale Ruhe im Land.

Die Differenzierung in der Gesellschaft hat sich in den letzten Jahren enorm beschleunigt. Es vollzieht sich die Neuverteilung des nationalen Eigentums, das nur für eine dünne Schicht zugänglich wird. Die wichtigste Trennlinie bildet sich zwischen den aktiven und den nicht aktiven Teilen der Bevölkerung. Familien mit Rentnern, mehreren Kindern und Arbeitslosen befinden sich rasch am Existenzminimum.

Die Verarmung der mittleren Schichten nimmt weiter zu. Diese Tendenz bringt eine Ausweitung des Bevölkerungsanteils mit sich, der am Rande des Existenzminimums leben muß. Dies ergibt sich aus der Natur der sozialen Ausgleichsmechanismen. In Ungarn hat es nie eine Indexierung von Löhnen, Renten und sozialen Hilfen gegeben. Die Verteilung der immer knapper werdenden Ressourcen der Sozialpolitik ist so gestaltet, daß der Schutz nur in der Nähe des Existenzminimums effektiv wird. Daher ist es kein Wunder, daß nach unseren Untersuchungen 30-35% der Bevölkerung am Rande des Existenzminimums leben.

All diese makroökonomischen Rahmenbedingungen stellen eine große Herausforderung an die Akteure der Interessenvertretung dar.

2. Industrielle Beziehungen

2.1. Makroebene

Vor dem politischen Systemwechsel entstand im Herbst 1988 der Landesinteressenvergleichsrat, der anstelle der Zwangszusammenarbeit der sozialen Partner das Prinzip des auf Legitimität und Repräsentanz beruhenden Interessenvergleichs der Partner aufstellte.

Die Hauptaufgabe dieser Institution bestand in einer landesweiten Lohnabsprache; ein Teil der Kompetenzen der Regierung auf dem Gebiet der Lohnsteuerung wurde dieser Körperschaft übertragen. Der Landesinteressenvergleichsrat bekam bei der Festlegung des garantierten Mindestlohnes das Entscheidungsrecht und konnte bezüglich der durchschnittlichen minimalen Nominallohnsteigerungen - auf der Ebene der Volkswirtschaft wie auch der einzelnen Unternehmen - Empfehlungen aussprechen. Obwohl die staatliche Lohnsteuerung vorübergehend

(1989 bis 1991) weiter fortbestand, war die neue Regelung (auch im Vergleich zu den anderen Ländern der Region) schon wesentlich liberaler. 1992 wurde die staatliche Lohnsteuerung auf Grund einer Vereinbarung des Interessenvergleichsrates zunächst gestoppt und dann 1993 nach einer erneuten Vereinbarung gestrichen.

Im Anschluß an die Parlamentswahlen entstand im August 1990 der Interessenvergleichsrat (ung. Abkürzung: *ÉT*). Die Antall-Regierung erweiterte den Kreis der Teilnehmer und jede Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisation wurde als Verhandlungspartner anerkannt.

Der ungarische *ÉT*, der 1990 gestärkt und organisatorisch weiterentwickelt wurde, verfügt heute über wesentlich weitreichendere Kompetenzen als sein Vorgänger. Das Arbeitsgesetzbuch, das 1992 die rechtlichen Grundlagen des Tripartismus festlegte, schreibt folgendes vor: In Fragen von Landesbedeutung, die die Arbeitsbeziehungen und das Arbeitsverhältnis berühren, wird im Rahmen des Rates zur Interessenabstimmung unter Einbeziehung der Regierung sowie der landesweiten Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber versucht, eine Übereinkunft zu finden. Der *ÉT* nahm sowohl an der Schaffung des Beschäftigungsgesetzes (1991) als auch an der des Arbeitsgesetzes (1992) teil.

Obwohl die Schlichtung von Konflikten laut Statut nicht zu den Aufgaben des ungarischen *ÉT* gehört, spielte er im Oktober 1990 bei der Lösung des Konfliktes, der unter dem Namen Taxiblockade bekannt geworden war, eine entscheidende Rolle. Der Effekt dieses Ereignisses auf den ungarischen Tripartismus ist nach wie vor umstritten. Tatsache ist jedoch, daß die Arbeit des *ÉT* ab diesem Datum immer erfolgreicher wurde.

Die vierjährige Tätigkeit des *ÉT* zeigt gut, daß weder die Antall- noch die Boross-Regierung einen einheitlichen Standpunkt gegenüber den Gewerkschaften eingenommen hat. Die Regierung verfolgte zeitweise eine reservierte, zeitweise eine offen feindselige Politik gegenüber den Gewerkschaften. Es war für die Regierungen eine nicht entscheidbare Frage, ob sie die stärkste Gewerkschaft, den MSZOSZ, schwächen oder aber eher als Verhandlungspartner akzeptieren soll. Die widersprüchliche Politik bezog sich auch auf die nicht einheitliche Wirtschaftspolitik der Regierung, die zwischen der etatistischen Marktwirtschaft und Populismus schwankte. Die Regierung war nicht fähig, entsprechend der von ihr übernommenen wirtschaftspolitischen Konzeption, gemäß der sozialen

Marktwirtschaft den sozialen Partnern gegenüber eine selbstbeschränkende Politik auszuüben. Es gab allerdings innerhalb der Regierung auch eine andere Richtung, die im Interesse der Wahrung des gesellschaftlichen Friedens und zwecks allmählicher Verteilung der sozialen Lasten eine Verhandlungsbereitschaft an den Tag legte. Der Wechsel dieser beiden Richtungen hat neben der Verschlechterung der Wirtschaftslage des Landes und gemeinsam mit der ständigen Schwächung der Gewerkschaftsseite die Arbeit des Interessenvergleichsrates (*ÉT*) erschwert. Die Arbeit des *ÉT* war auch gesetzlich nicht geregelt, so zum Beispiel ist sein Verhältnis zum Parlament bis heute ungeklärt. Gegenüber der Arbeit des *ÉT* haben auch die liberalen Parteien ihre Vorbehalte formuliert. Sie hielten nämlich den hier herrschenden Handel um die Verteilung der Haushaltsgelder für unglücklich. Die Regierung bemühte sich, die sozialen Partner dazu zu verwenden, ihre einschränkenden Maßnahmen durch dieses Forum legitimieren zu lassen, während die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer zumeist den Vertretern der Regierung gemeinsam gegenüberstanden. Die Regierung neigte dazu, zu vergessen, daß sie bis heute der größte Arbeitgeber und größte Eigentümer ist; sie hätte am liebsten nur vermittelt oder den Friedensrichter zwischen den Arbeitgebern und den Gewerkschaften gespielt.

2.1.1. Gewerkschaften und gewerkschaftliche Wahlen

Die zur Durchsetzung des Teilnehmerrechts der Arbeitnehmer zu schaffenden *Betriebsräte* und *Selbstverwaltungen der Sozialversicherung* wurden im Mai 1993 gewählt. Bei der Landeswahl zu den *Selbstverwaltungen der Gesundheits- und Rentenversicherung* beteiligten sich 38% der Wahlberechtigten, was als hoch bewertet werden kann.

Tabelle 1: Wichtigste Gewerkschaftskonföderationen¹ in Ungarn und ihre Wahlergebnisse

Konföderationen	Mitgliedschaft (1000 Personen)			Soziale Versicherungen		% in Partizipation	
	1990	1991	1993	Rentenvers.	Gesundheitsvers.	Betriebsräte	Räte im öffentl. Dienst
ÁSZOK	374	350	410	4,8	5,3	18,07	0,5
ÉSZT	63	90	110	6,2	6,8	0,66	7,2
Keszosz	–	–	n.a.	7,3	8,4	0,00	0,0
LIGA	130	250-	250	10,1	13,1	5,66	4,9
MOSZ		300					
MSZOSZ	106	45	160	10,9	12,8	2,21	0,2
SZEF	1683	2000	1200	50,1	45,2	71,67	9,4
Solidaritát	557	750	550	10,6	8,4	0,02	49,1
unabhängige	75	150	n.a.	–	–	–	–
Gesamt %	–	–	–	–	1,22	1,71	28,7
Gesamt (absolut)	2988	3635-3685	2680				

Quelle: Dr. Héthy, Lajos: Tripartismus im Interessenausgleich, Közgazdasági Szemle, September 1994, Budapest.

Die Regierung und ein Teil der liberalen Parteien waren der Schaffung eines auf Direktwahlen beruhenden Selbstverwaltungssystems gegenüber negativ eingestellt, weil sie davon einen großen Sieg des linken MSZOSZ erwarteten und damit den Durchbruch der mit der MSZP verbündeten Oppositionskräfte befürchteten.

Bei den Wahlen zur Gesundheitsversicherung erwarb der MSZOSZ 45,22% der Stimmen, die Liga 13,13%, die Arbeiterräte 12,8%. Bei den Wahlen zur Rentenversicherung erhielt der MSZOSZ 50,1%, die Arbeiterräte 10,91%, der SZEF 10,59% und die Liga 10,07%. Infolge des großen Sieges der MSZOSZ

¹

Abkürzungsverzeichnis für Gewerkschaftskonföderationen: Ászok: Autonome Gewerkschaften; ÉSZT: Gew. für Angestellte; Keszosz: Konföderation Christlicher Gewerkschaften - gegründet erst im Januar 1993; LIGA: Demokratische Liga Unabhängiger Gewerkschaften; MOSZ: Landesverband von Arbeiterräten; MSZOSZ: Landesverband Ungarischer Gewerkschaften; SZEF: Gewerkschaftsverband im Öffentlichen Dienst; Solidaritát: Solidarität Gewerkschaftsverband.

gewann die Konföderation das Präsidentenamt der zwei Selbstverwaltungen. Bei den ebenfalls im Mai abgehaltenen Wahlen zu den Betriebsräten haben die Vertreter der zum MSZOSZ gehörenden Mitgliederorganisationen entscheidende Unterstützung erhalten. Das Ergebnis der übrigen Konföderationen war im Vergleich zu den bei den Sozialversicherungswahlen erreichten Ergebnissen wesentlich schwächer. Das im Landesvergleich mit wenigen Prozenten erzielte Ergebnis der Vertreter der alternativen Gewerkschaften zeugte davon, daß diese Organisationen im Kernbereich der Betriebe nicht anwesend sind. Dort jedoch, wo sie in den Betrieben über eine funktionierende Gewerkschaft verfügen, haben sie in den Betriebsräten eine ihre Mitgliederzahl übertreffende Vertretung erreicht.

Die sechs Gewerkschaftskonföderationen sehen sich im Herbst 1994 einer schwindenden Mitgliederzahl, einer sehr schlechten finanziellen Lage und der zu starken einschränkenden Maßnahmen entschlossenen Regierung gegenüber. Daneben ist wegen des relativen Übergewichtes des MSZOSZ nur ein Bruchteil des gewerkschaftlichen Pluralismus erhalten geblieben. Zugleich stößt die Masse der Arbeitnehmer an die Schranken der individuellen Interessenvertretung, wobei sich das Prestige des kollektiven Interessenschutzes noch nicht herausgebildet hat. Ob die Führer und Mitarbeiter der Gewerkschaften eine Wende dieser schweren, aber nicht hoffnungslosen Lage erreichen können, hängt in großem Maße auch von ihnen ab.

Ihre Mitgliedszahlen sind im Vergleich zu den früheren künstlichen 95% beträchtlich gesunken. Abgesehen vom Wegfall der politische Zwänge liegt der Mitgliederschwund nicht zuletzt an den Veränderungen, die sich in der Wirtschaft vollziehen (Zunahme des privaten Sektors und des Anteils der kleinen und mittelständischen Unternehmen, Arbeitslosigkeit, Privatisierung u.a.). Dennoch sind selbst diese Mitgliederzahlen im Vergleich zu den entwickelten Marktwirtschaften immer noch hoch: der Organisationsgrad der Arbeitnehmer betrug 1992 in Polen fast 40%, in Ungarn ungefähr 40-60% und in der Tschechoslowakei sogar noch mehr. Die Diskussionen um die Legitimität ebbten ab, die starke Spaltung geht zurück.

Wir wissen aber wenig über die wirkliche Kraft der Gewerkschaften, inwieweit sie tatsächlich in der Lage sind, ihre Mitglieder beispielsweise zu Streiks und anderen Aktionen zu mobilisieren. Die größte landesweite Aktion - die Taxiblockade - wurde nicht auf Initiative der Gewerkschaften initiiert. Der Erfolg

der vom MSZOSZ in den letzten Jahren mehrfach organisierten landesweiten Aktionen ist umstritten.

2.1.2. *Arbeitgeberorganisationen*

Auf der Arbeitgeberseite gibt es neun Arbeitgeberverbände, die im allgemeinen in einem ungeklärteren und ungeordneteren Verhältnis zueinander stehen als die Organisationen der Arbeitnehmerseite. Von diesen neun Arbeitgeberverbänden haben es lediglich drei mit einem organisierten Gegenüber in Form von Gewerkschaften zu tun (Landesverband der Arbeitgeber, Landesverband der Ungarischen Fabrikindustriellen, Landesverband der Handwerker). Im ÉT sind die Arbeitgeber interessiert, in erster Linie mit der Regierung in wirtschaftlichen Fragen übereinzukommen und sich nicht mit den die Arbeitnehmer betreffenden sozialen Fragen zu beschäftigen. Demgegenüber ist die Regierung bemüht, den größeren Teil der sozialen Lasten der Arbeitsplätze den Arbeitgebern zu übertragen. Es ist gegenwärtig unklar, gegenüber welchem Prozentsatz der Beschäftigten die neun Organisationen über Arbeitgeberrechte verfügen. Die Lage der Arbeitgeberseite wird dadurch erschwert, daß sich die Wirtschaftsorganisationen in ständiger Umwandlung befinden, eine neue Unternehmerschicht im Entstehen begriffen ist, deren erste Sorge nicht der dreiseitige Interessenvergleich ist. Dennoch ist der größte Arbeitgeberverband der Landesverband der Arbeitgeber (MAOSZ), und der größte Arbeitnehmerverband, der MSZOSZ, stellt eine entscheidende Kraft bei den Verhandlungen dar.

2.1.3. *Arbeitskonflikte*

Das erste bedeutendere Trauma für die neue Regierung verursachte die Taxiblockade vom Oktober 1990, durch die die Gewerkschaften und der Interessenvergleichsrat stark aufgewertet wurden. Zu einem ähnlichen landesweiten Streik ist es seither nicht wieder gekommen. Als Lehre aus der Taxiblockade hat die Regierung ein pragmatischeres Verhalten gezeigt und war bemüht, mittels des ÉT ähnliche sowie kleinere soziale Ausbrüche oder Streiks zu vermeiden. Während der vierjährigen Regierungszeit war die Streikstatistik so niedrig, daß ihr summierter Wert nicht einmal gemessen werden kann. Es kam zwar von seiten des MSZOSZ im Juni 1991 zum Aufruf eines Warnstreiks wegen der ohne vorherige Vergleiche angemeldeten Energiepreiserhöhungen, aber vor

dem Streik gelang es den Parteien, auf dem Wege der Kompensation übereinzukommen. Die Regierung fürchtete sich wegen der Gefahr des eventuellen Ausbruchs eines landesweiten Streiks in erster Linie vor dem MSZOSZ, denn unter den sieben Konföderationen hielt sie ihn allein dafür geeignet. Auch die übrigen Gewerkschaftsverbände haben von Zeit zu Zeit kürzere Arbeitseinstellungen angeregt, die in erster Linie in den strategisch wichtigsten Zweigen erfolgten (Eisenbahn, öffentlicher Verkehr). Außerdem kam es zu zahlreichen spontanen Streiks in den Betrieben in Verbindung mit der Privatisierung oder den Entlassungen. Insgesamt aber hat jede Gewerkschaftskonföderation ein vorsichtiges Verhalten an den Tag gelegt und vermieden, durch unverantwortliche Forderungen größere soziale Konflikte heraufzubeschwören. Dieses Verhalten aber kann nicht nur mit der Selbstbeschränkung der Konföderationen erklärt werden, sondern viel eher damit, daß sie wußten, die Arbeiter unterstützen nicht gern größere Bewegungen und gefährden nicht ihre ohnehin unsicheren Arbeitsplätze.

2.2. Branchenebene

Der dreiseitige Landesinteressenausgleich wurde durch den Abschluß von Branchenkollektivverträgen ergänzt. 1992 registrierte das Ministerium für Arbeitswesen 24 kollektive Lohnabkommen in den Branchen. Die Zahl der durch die Abkommen betroffenen Arbeitnehmer ist auf 860.000 Personen zu beziffern, was 39 Prozent der Beschäftigtenzahl in der Unternehmenssphäre entspricht. Die Bedeutung der Übereinkünfte wurde dadurch vermindert, daß diese nur Empfehlungscharakter trugen, d.h. vom festgelegten Maß des Lohnzuwachses, von dem garantierten Grundlohn, der höher als der Minimallohn war, konnte in den individuellen Arbeitsverträgen auch nach unten abgewichen werden. Die Lohnabkommen glichen sich im allgemeinen den *ÉT*-Empfehlungen an. In der Mehrzahl wurde ein Verdienstzuwachs in Höhe des vom *ÉT* festgelegten Minimums festgestellt. Die Anzahl der 1992 registrierten Lohnabkommen auf Unternehmensebene betrug 391, davon waren 567.000 Personen betroffen, das sind 25% der in der Unternehmenssphäre Beschäftigten. 94% der sich auf die Zunahme des Unternehmensdurchschnittslohnes beziehenden Übereinkünfte gestalteten sich innerhalb der vom *ÉT* empfohlenen Spannweite. 1993 waren 12 Lohnabkommen in den Branchen in Kraft, deren Gültigkeit sich auf 231.000 Personen, das sind 12% der Beschäftigtenzahl in der Unternehmenssphäre,

bezog. Eine Erhöhung des Durchschnittsverdienstes enthielten 6 Lohnabkommen, 4 davon waren von obligatorischer Geltung. Die Anzahl der registrierten neuen Unternehmens-Lohnabkommen betrug 394, ihre Gültigkeit erstreckte sich auf 600.000 Personen. Hinzu müssen die 1992 abgeschlossenen Übereinkommen gerechnet werden, die auch 1993 noch in Kraft waren. Deren Zahl betrug 101, davon waren ca. 81.000 Personen betroffen.

Die Zahlen zeigen, daß das System des Ausbaus der Kollektivverträge in den Branchen 1993 unterbrochen wurde, die den marktwirtschaftlichen Forderungen entsprechende Regulierung der Lohnentwicklung wurde schwächer. Es war eine wichtige Voraussetzung der Abkommen auf Branchenebene, daß die unter ihre Geltung fallenden Unternehmen zuvor mit ihren Leitern ein vorläufiges Abkommen schließen, dies wurde jedoch nicht erfüllt. An den Verhandlungen auf Branchenebene nahmen maßgeblich die traditionellen Gewerkschaften teil, da diese über eine relativ starke und organisierte Struktur verfügen.

2.3. Regionale Ebene

Die andere Form des dreiseitigen Interessenvergleichs ist der regionale Rat für Arbeitswesen, der entscheidend über die Mittel der aktiven Beschäftigungspolitik bestimmt. In diesen Räten sind die drei Seiten mit je drei Mitgliedern vertreten, was bedeutet, daß die einzelnen Seiten zur Benennung eines gemeinsamen Vertreters gezwungen sind. Im Vergleich zur Arbeitgeberseite ist die Arbeitnehmerseite im allgemeinen ausgereifter und besser organisiert.

2.4. Betriebsräte

Das Arbeitsgesetzbuch (1992) schreibt vor, daß bei Unternehmen mit mehr als 50 Angestellten Betriebsräte gewählt werden sollen. Dadurch wurde ein duales System der Interessenvertretung auf Betriebsebene eingeführt. Die Rechte der Betriebsräte sind außerordentlich eingeschränkt. In die Entscheidungsbefugnis des Betriebsrates gehören nur die Fragen der Behandlung der sozialen Objekte sowie die Verteilung von Sozialgeldern, in den die Arbeitnehmer betreffenden Fragen hat er lediglich ein Informations- und Meinungsrecht. Was die Gewerkschaftsrechte am Arbeitsplatz anbelangt, so ist im Vergleich zur vorherigen Regelung eine Schwächung erfolgt.

Die Betriebsräte sehen sich heute zahlreichen Problemen gegenüber. Eines davon ist, daß ihre Rechte zu Lasten der Gewerkschaften ausgedehnt wurden und daß sich in einem Teil der Betriebe deshalb zwischen beiden Institutionen Konflikte herausgebildet haben. An anderer Stelle betrachtet die örtliche Gewerkschaft den Betriebsrat als ihre eigene Institution und bedient sich seiner Rechte in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber. Das größte Problem der Betriebsräte besteht darin, daß sie von oben, auf Initiative der Regierung entstanden sind im Interesse der Wahrung des Betriebsfriedens. Ist die gewerkschaftliche Interessenvertretung im Betrieb schwach, dann bleibt auch die Interessenvertretung durch den Betriebsrat nur oberflächlich.

2.5. Arbeitsgesetzgebung

Im Laufe des politischen Systemwechsels wurden wichtige Schritte getan in Richtung der Schaffung rechtlicher Voraussetzungen einer wirklichen Interessenvertretungsarbeit. Mit der 1989 erfolgten Modifizierung des alten Arbeitsgesetzbuches entstanden die die Kollektivverhandlungen und Kollektivverträge gestattenden Rechtsregeln, außerdem wurden die Vorschriften der zentralen Lohnregelung gelockert, die Unternehmen erhielten größere Entscheidungsfreiheit bei der Verwendung ihrer Lohnmittel, die kollektiven Arbeitsrechte wurden anerkannt und geregelt und 1989 wurde auch ein als liberal zu bezeichnendes Streikgesetz ins Leben gerufen.

Das 1992 angenommene neue Arbeitsgesetzbuch (AGB) folgt formell der westeuropäischen Regelung. Das AGB beruht auf dem deutschen Beispiel, allerdings wurden die Rechte der Gewerkschaften sowie der die Interessen aller Arbeitnehmer vertretenden Betriebsräte stark verringert. Das ungarische AGB geht von der Logik eines solchen marktwirtschaftlichen Modells aus, wo aufgrund der freien Übereinkunft und Verhandlung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein Partnerverhältnis entsteht.

Es ist eine wichtige Bestimmung des neuen AGB, daß der Abschluß des Kollektivvertrages auf der Ebene des Betriebes für den Arbeitgeber nicht obligatorisch ist, daß er jedoch wegen seiner Pflicht zur Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften an den Verhandlungen teilnehmen muß. Der Abschluß des Kollektivvertrages kann letzten Endes nur durch Arbeitskampf erzwungen werden. Das AGB möchte das Gebiet für den Abschluß von Kollektivverträgen

auf die Branchen ausweiten. Eine andere wichtige Neuerung ist die Einführung des Begriffes der repräsentativen Gewerkschaften. Das bedeutet, daß die Rechte der Gewerkschaft abhängig sind von den Wahlergebnissen, die bei den in den Betrieben stattfindenden Betriebsratswahlen erreicht wurden. Die ungarische Regelung bezieht auch die Gewerkschaften in die Betriebsratswahlen ein. Aufgrund des Wahlergebnisses wird entschieden, welche Gewerkschaft unter welchen Bedingungen den Kollektivvertrag abschließen kann.

2.6. *Tripartismus*

Der Tripartismus ist ein neues, interessantes Element der Veränderungen, die sich in Osteuropa auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen vollziehen. Er kann bei der Schaffung der Identität und der Kompetenz der neuen sozialen Akteure sowie bei der Schaffung der dafür notwendigen rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle spielen. Und nicht zuletzt ist seine Bedeutung auch auf dem Gebiet der Umsetzung der Sozialprogramme nicht zu unterschätzen. Gleichzeitig muß man sich aber auch dessen bewußt sein, daß der Tripartismus wegen der Bedingungen, unter denen er existiert, äußerst instabil und zerbrechlich ist. Seine Stärkung kann auf lange Sicht nur durch eine Konsolidierung der wirtschaftlichen und politischen Verhältnisse herbeigeführt werden.

Der Tripartismus ist politisch sehr zerbrechlich, was an folgendem sichtbar wird:

1. Die Funktionsweise des Tripartismus ist durch einen periodischen Wechsel zwischen Konfrontation und Kooperation gekennzeichnet. Der Tripartismus ist in Ungarn auf die Diskussion und Durchsetzung von einkommens-, sozial- und beschäftigungspolitischen Teilmaßnahmen beschränkt. Sein Einfluß auf die politische Strategie der Regierung ist äußerst gering; er hat kaum einen Einfluß auf die grundlegenden Prozesse der Umgestaltung, wie z.B. die Privatisierung.
2. Die tripartistischen Vereinbarungen sind nicht verbindlich; damit sie verwirklicht werden, bedarf es erst der Zustimmung durch das Parlament. Wenn sich die Regierungen auf satte Mehrheiten stützen können, ist dieser Weg völlig unproblematisch. Gleichzeitig gibt diese Situation den Regierungen in der Praxis jedoch einen gewissen Spielraum, um nachträglich Korrekturen anzubringen. Das Verhältnis zwischen Tripartismus und Legislative ist im

allgemeinen kaum geregelt; es drängt sich einem der Eindruck auf, daß die Existenz des Tripartismus eine Bedrohung für die Souveränität des Parlaments darstellt.

3. Trotz der beachtlichen Entwicklung des Tripartismus verfügt er nicht über die Organisationsstruktur und Informationsbasis, die eine fundierte und wirksame Koordination zwischen den landesweiten und den regionalen Ebenen gewährleisten würde.

3. Aussichten

Die im Ergebnis der Parlamentswahlen vom Mai / Juni 1994 an die Regierung gelangte sozialistisch-liberale Koalition hat den Interessenvertretungen gegenüber einen Stilwechsel und eine neue Politik versprochen. Im Wahlprogramm der Regierungsparteien ist die Notwendigkeit des Abschlusses eines umfassenden sozial-wirtschaftlichen Paktes mit den Organisationen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern formuliert. Das umfassende Abkommen will die Regierung bezüglich der vierjährigen Wirtschafts-, Beschäftigungs-, Lohn- und Sozialpolitik abschließen, es wird aber auch über den Ersatzhaushalt von 1994 und den Haushalt von 1995 verhandelt. Die Regierung möchte wegen der schlechten makrowirtschaftlichen Lage dem Krisenmanagement, der Besserung des Gleichgewichtes und innerhalb dessen der Verringerung des Defizits in der Haushalts- und Zahlungsbilanz den Vorrang geben. Die vordringlich zu treffenden Maßnahmen sind auf die Verringerung der Nachfrage im Inland gerichtet. In dieser Lage sieht sich die Arbeitnehmerseite im Interessenvergleichsrat einem Dilemma gegenüber. Die Konföderationen lehnen die von der Regierung für das nächste Jahr vorgeschlagene Senkung der Reallöhne um 4,5% ab und stimmen der Feststellung der Regierung nicht zu, daß im Land ein überhöhter Konsum entstanden sei. Die Gewerkschaften befürchten, daß die Regierung von den Arbeitnehmern weitere Opfer verlangt, aber keine Garantien zur Besserung der Lage gibt. In einer besonders schweren Lage befindet sich der MSZOSZ, denn 9 Landes- bzw. Zweiggewerkschaftsführer gelangten bei den Wahlen als Abgeordnete der Sozialistischen Partei ins Parlament. Die Regierung möchte durch das mit den Gewerkschaften zu schließende Abkommen eine Einschränkung des Lohnzuwachses erreichen. Sie hofft, damit die Wettbewerbsfähigkeit des Exportes verbessern bzw. die Inflation drücken zu können. Die Regierung ist nicht in der Lage, für die Loyalität der

Gewerkschaften eine Kompensation zu gewähren. Es ist sehr zweifelhaft, ob es in dem Abkommen zu einem Tausch von „*Arbeitnehmerrechten für wirtschaftliche Opfer*“ zwischen den zwei Seiten kommen kann. Die Konföderationen können nur in geringem Maße auf eine gewerkschaftsfreundliche Gestaltung des Arbeitsgesetzbuches hoffen.

Literatur:

Borbély, S. (1993): Social Dialogue in Hungary, February 1993, MSZOSZ Information

Bruszt, L. (1994): Die Antall-Regierung und die wirtschaftlichen Interessenvertretungen (Ung.). In: Regierung auf der Waage 1990-1994, Korridor

Forschungsinstitut für Arbeitswesen. (Ung) Sammlung der Diskussionsmaterialien des mit Unterstützung der ILO entstandenen Expertengremiums, Budapest 1993

Héthy, L. (1994): Tripartismus im Interessenausgleich, Közgazdasági Szemle, Budapest

Tóth, F. (1994): Interessenkampf und oder Partizipation. Einige Erfahrungen zum Alltag der Betriebsräte. Manuskript, Budapest